

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. INDOSAT MAKASSAR**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Proposal Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Merlakukan Penelitian
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh :

S U R I A N I
NIM. 90200115057

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suriani

NIM : 90200115057

Tempat / Tgl.Lahir : Takalar, 16 Juni 1996

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Alamat : Pallangga, Gowa

Judul : Pengaruh Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indosat Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Samata-Gowa, 12 Januari 2020

Penyusun

Suriani

NIM. 90200115057



ALAUDDIN

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus II Jl. Sri Alauddin No. 45 Makassar Telp. (0411) 864226 Fax. 864923

Kampus III Jl. H. M. Yasin Lingsi No. 76 Samatajunggumanna - Gowa Telp. 841879 Fax. 8021400

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul ***"Pengaruh Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Indosat Makassar"*** yang disusun oleh **Suriani**, NIM: 90200115057, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *Munqasyah* yang diselenggarakan pada hari Jum'at, 28 Februari 2020, bertepatan dengan 4 Jumadil Akhir 1441 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam.

Makassar, 16 Maret 2020

DEWAN PENGUJI :

Ketua : Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag.

Sekretaris : Dr. Muh.Wahyuddin Abdullah, SE., M.Sc., Ak.

Munqasy I : Dr. Lince Bulutoding, SE., M.Si., Ak.

Munqasy II : Drs. Thamrin logawali, M.H

Pembimbing I : Dr. Siradjuddin, SE., M.Si

Pembimbing II: Mustafa Umar, S.Ag., M.Ag

Diketahui oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag
NIP. 19661130 199303 1 003

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillahillobbil ‘alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indosat Makassar”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa memulai hingga mengakhiri proses pembuatan skripsi ini bukanlah hal mudah, ada banyak hambatan dan cobaan yang penulis lalui untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini jauh dari kesempurnaan yang diharapkan, baik dari segi teoritis maupun dari segi pembahasan hasilnya. Hanya dengan ketekunan dan kerja keraslah yang menjadi penggerak sang penulis dalam menyelesaikan segala proses tersebut, serta adanya berbagai bantuan baik berupa moril dan materil dari berbagai pihak yang turut serta membantu memudahkan langkah penulis. Meskipun demikian, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Baharuddin (alm) dan Ibunda Sania yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan dan mendidik sejak kecil dengan penuh hati dalam

buaian kasih sayang sekaligus member dan mengajarkan banyak hal yang sangat tidak ternilai harganya dan menjadi penyemangat hidup, untuk saudara-saudara kandungku Rahmayanti, Rahmaniari, Supriadi, dan Kartini yang selalu memberi semangat, dukungan dan perhatian kepada penulis hingga sampai pada titik ini, serta kontribusi dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Hamdan Juhannis M.A, Ph.D, selaku Rektor beserta Wakil Rektor I, II, III dan IV UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M. Ag selaku Dekan beserta Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Hj. Rika Dwi Parmitasari, SE., M. Com selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Muh. Akil Rahman, SE., MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen UIN Alauddin Makassar.
4. Bapak Dr. Sirajuddin, SE., M.si, selaku Dosen Pembimbing pertama yang penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan berbagai macam solusi, bimbingan, pengarahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Mustofa Umar, S.Ag., M. Ag selaku Dosen Pembimbing kedua yang penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan berbagai macam solusi, bimbingan, pengarahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. Syaharuddin, M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik yang dengan sabar memberi dorongan, nasehat dan masukannya.

7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar atas berbagai bantuan yang telah diberikan.
9. Teruntuk sahabat cecepi, fita, sulita, dan ella, terimakasih telah menjadi saudara saat susah maupun senang selalu mendukung dalam segala hal.
10. Sahabatku sejak SD, SMP, SMA hingga kuliah, Asyarah Noviyanti terima kasih sudah menjadi sahabat terhebat dan memberikan motivasi, mendengar keluh kesah, dan membangkitkan semangat disaat penulis mulai merasa pesimis.
11. Kepada sahabat revisiku Taufik, Bayuu, zakaria, faisal, imran, ikrar, aswan, juanda, terimakasih telah senantiasa menemani dan berjuang bebrsama.
12. Manajemen B dan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia terima kasih sudah menjadi partner berjuang yang amat sangat menyenangkan.
13. Teman-teman Manajemen angkatan 2015 serta mahasiswa jurusan Manajemen UIN Alauddin Makassar, kakak-kakak maupun adik-adik tercinta yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas motivasi, keakraban dan persaudaraanya selama penulis menempuh pendidikan di UIN Alauddin Makassar.
14. Seluruh Saudara (i) seperjuangan Kuliah Kerja Nyata (KKN) angkatan 60 Kecamatan Manuju kabupaten Gowa. Khususnya saudara (i) posko 6 Desa Gunturu. Terima kasih atas motivasi dan persaudaraannya.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semuanya.

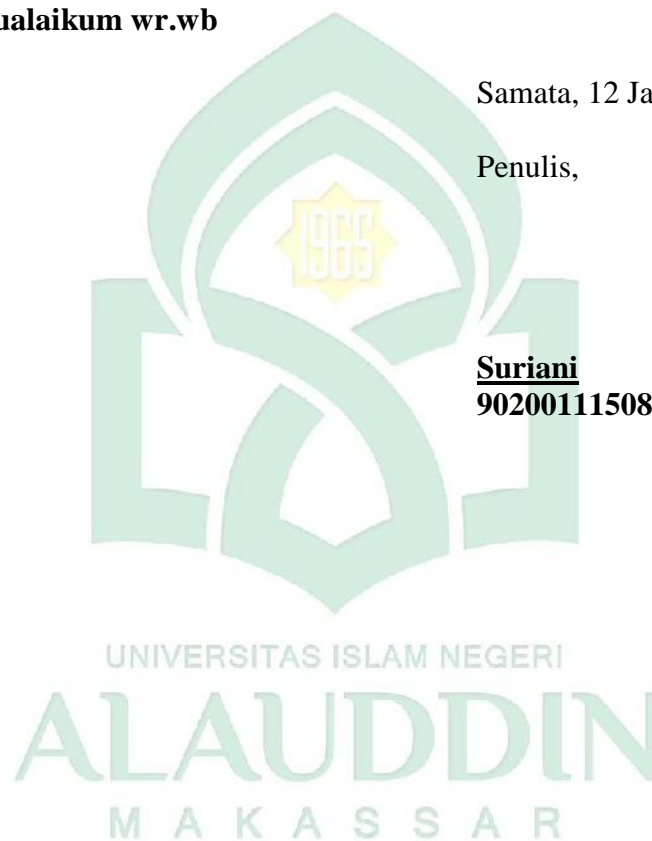
Dan akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan , semoga skripsi ini bermanfaat adanya, Amin. Kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT dan kekurangan tentu datanganya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah SWT adalah sumber dari segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertaqwa kepada Allah Subhanallahu Wa Ta'ala.

Wassalamualaikum wr.wb

Samata, 12 Januari 20120

Penulis,

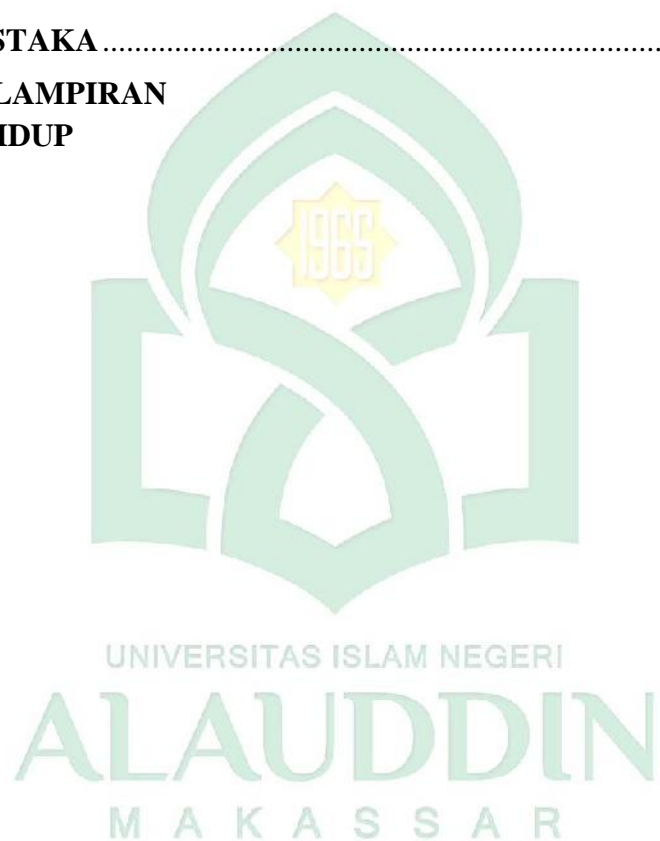
Suriani
902001115083



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASILIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Hipotesis	12
D. Definisi Operasional	12
E. Penelitian Terdahulu	13
F. Tujuan Penelitian	14
G. Kegunaan Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
B. Teori Harapan	18
C. Komunikasi	19
D. Insentif	22
E. Motivasi	27
F. Kinerja	29
G. Kerangka Pikir	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	34
B. Pendekatan Penelitian	35
C. Populasi Dan Sampel	35
D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Teknik Pengukuran Data	36
F. Instrumen Penelitian	37
G. Uji Kualitas Data	38
H. Metode Analisis Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum Perusahaan	42
B. Karakterisrik Responden.....	49
C. Hasil Penelitian.....	51
D. Pembahasan	51
BAB IV PENUTUP	42
A. Kesimpulan	42
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	



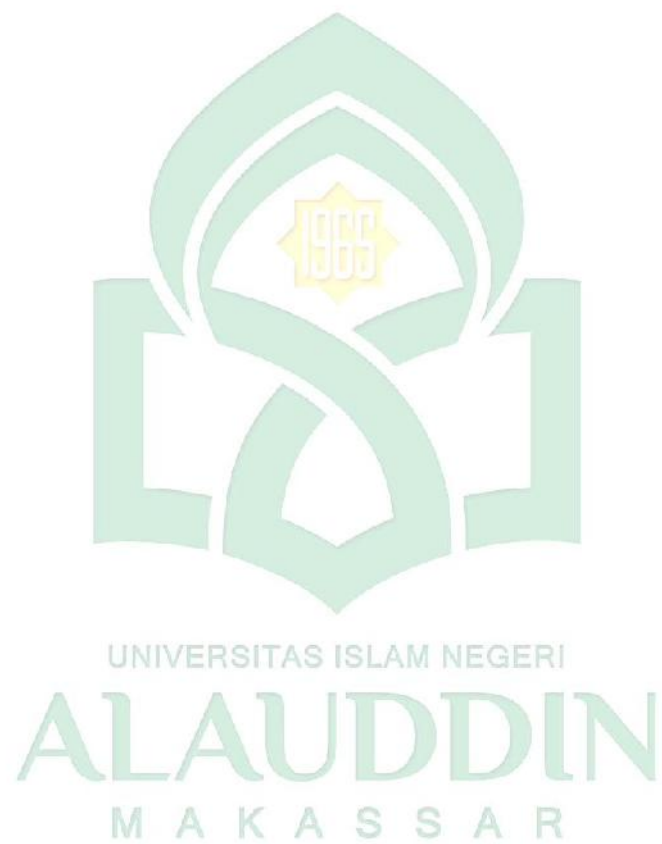
DAFTAR TABEL

1.1 Penelitian Terdahulu	13
3.1 Instrumen Penelitian.....	37
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
4.4 Model Awal Outer Loading (Measurement Model).....	53
4.5 Ave (<i>Average Variance Extracted</i>)	55
4.6 <i>Cross Loading</i>	56
4.7 <i>Fornell Larcker Criterion</i>	58
4.8 <i>Cronbach Alpha Dan Composite Relability</i>	59
4.9 Nilai R-Square	60
4.10 Uji Hipotesis	61



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir	33
4.1 Model Struktural	61



ABSTRAK

N a m a : Suriani
N I M : 90200115057
Judul : “Pengaruh Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indosat Makassar”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menguji pengaruh komunikasi dan insentif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Indosat Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan PT. Indosat Makassar, dengan sampel sebanyak 72 orang. metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, dan analisis *structural equation modeling* (SEM). Dengan menggunakan bantuan SmartPLS.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi, insentif berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja, insentif berpengaruh terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi, insentif berpengaruh positif terhadap motivasi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata Kunci : komunikasi, insentif, motivasi dan kinerja.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹ Manusia adalah bagian dari manajemen, sehingga bagaimana manusia bisa mengatur dirinya sendiri sehingga tujuan yang diinginkan bisa tercapai. Unsur manusia juga berkembang menjadi suatu ilmu dalam mengembangkan ilmu manajemen terkhusus pada ilmu manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.² Peranan manusia berperan dominan dan sangat aktif di dalam perusahaan, karena manusia juga penentu tercapainya tujuan perusahaan. Manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan tugas-tugas yang diberikan dari perusahaan. Karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan karena karyawan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Walaupun sebuah perusahaan memiliki alat-alat canggih tidak akan berguna di dalam perusahaan tanpa karyawan yang aktif dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan perlu mengikut sertakan karyawan dalam pelaksanaan

¹Eka Suhartini, *Islami Human Resource Management*, (Makassar: Alauddin University Press, 2016), h.7

²Eka Suhartini, *Islami Human Resource Management*, (Makassar: Alauddin University Press, 2016), h.7

tujuan perusahaan. Karena walaupun perusahaan memiliki alat canggih pasti dalam menjalankan teknologi butuh sebuah karyawan. contohnya saja seperti komputer pada bidang administrasi, perusahaan membutuhkan sebuah karyawan yang bisa menjalankan komputer tersebut. Tidak mudah dalam mengatur sumber daya manusia ini karena karena karyawan memiliki tipe karakter yang berbeda-beda. Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia ini karena merupakan hal yang terpenting dalam perusahaan. Sumber daya manusia menjalankan kegiatan perusahaan yang ingin dicapai dalam persaingan global.

Kegiatan dibidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.³ karyawan harus melakukan pekerjaan yang baik agar perusahaan bisa melihat dari sisi pekerjaan yang dilakukan.

Komunikasi dapat diartikan sebagai sarana formal dan informal yang digunakan dalam berbagai informasi yang bermanfaat dan tepat waktu antara satu pihak dengan pihak lainnya.⁴ Komunikasi suatu proses yang dilakukan oleh pekerja didalam perusahaan saling berbagi informasi dan menerapkan apa yang telah disampaikan baik antar karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan atau atasan. Dalam dunia bisnis ada hubungan antar yang satu dengan yang

³Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h.8

⁴Gayuh Martin, M. taufiq dan Darsono, *Peningkatan Kinerja melalui Insentif dan Komunikasi yang dimediasi Motivasi berprestasi pada PT. Rajawali Nusindo area jawa Tengah*, (Jawa Tengah, 2017) h.203

lainnya baik antar karyawan maupun dengan karyawan dengan pimpinan atau atasannya. Dalam hal ini maka diperlukan yang namanya komunikasi, dimana dalam suatu perusahaan perlu melakukan interaksi dengan lingkungan sekitarnya.

Komunikasi dalam perusahaan sangat penting, karena dengan komunikasi bisa menghindari terjadinya kesalahpahaman antar karyawan maupun dengan pemimpin. Perusahaan perlu mengedepankan yang namanya komunikasi agar tercipta hasil yang seimbang. Proses komunikasi didalam perusahaan antara karyawan dan pimpinan sebisanya menyampaikan dengan terarah agar apa yang diinginkan dari pemimpin bisa dilakukan oleh bawahan atau karyawan dengan baik.

Komunikasi adalah hal yang terpenting untuk mempererat hubungan antara atasan dan bawahan serta karyawan dengan karyawan lainnya, untuk memudahkan koordinasi antar departemen dalam suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi apa pun yang dibangun suatu perusahaan akan bermanfaat jika strategi tersebut diterapkan. Strategi itu biasanya menyangkut tentang visi misi, tujuan, aturan-aturan yang ada dan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan. Karena itu, maka strategi tersebut penting untuk dikomunikasikan dilingkungan kerja. Artinya para manajer, karyawan, dan staff perlu dilibatkan dalam penerapan strategi. Dengan dilibatkannya maka orang yang ada dalam perusahaan mengetahui apa yang direncanakan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan komunikasi pula, para manajer mengetahui harapan karyawan, dan karyawan juga mengetahui apa yang diinginkan dari suatu perusahaan.

Insentif merupakan bagian dari kompensasi langsung. Insentif adalah kompensasi yang diberikan oleh karyawan dari perusahaan agar karyawan lebih

terdorong dalam melakukan dalam bekerja. Insentif yang didapatkan karyawan adalah diluar gaji. Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.⁵ Insentif bagian hal yang terpenting dalam perusahaan karena untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dari insentif karyawan diharapkan lebih termotivasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan organisasi tercapai.

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan dorongan dalam melakukan kegiatan baik dari diri sendiri maupun dari orang lain. Motivasi merupakan penggambaran antara hubungan dengan harapan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan.

Kinerja adalah hasil yang didapat oleh karyawan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja menyangkut bagaimana seseorang memperbaiki tugasnya dengan baik di dalam perusahaan atau organisasi. Banyak perusahaan menginginkan bisa mencapai sasaran suatu kedudukan yang terpecaya dan terbaik dalam persaingan yang ketat. Maka dari itu sangat tergantung dari pelaksananya, yaitu para karyawan agar sasaran yang diinginkan telah tercapai oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam kemampuan melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menentukan produktivitas dari karyawan, akan berdampak baik bagi perusahaan.

⁵Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h.238

Kontribusi dan peran karyawan sangat menentukan kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut. Kontribusi dan peran adalah dengan menampilkan kinerja yang maksimal sehingga dapat menunjang keunggulan perusahaan dalam persaingan yang ketat di masa yang global sekarang ini. Maka dari perusahaan perlu memperhatikan faktor pendukung dari keberhasilan perusahaan tersebut. Dimana faktornya yaitu insentif, komunikasi, dan motivasi. Dimana perusahaan perlu memberikan haknya kepada karyawan, begitupun karyawan perlu melaksanakan tugasnya sehingga karyawan dapat imbalan dari perusahaan dari tugas yang dikerjakan seperti insentif yang sesuai dari pihak perusahaan.

Pemberian insentif yang adil dan tepat dapat memotivasi karyawan, dari hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerja karena pada dasarnya insentif adalah kebutuhan dari karyawan agar dapat melangsungkan hidup. Semakin lancar dan efektif komunikasi yang dijalin semakin baik pula terjalinnya hubungan kerja dalam perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan dapat memotivasi kerja yang tinggi bagi semua karyawan. komunikasi yang baik juga antar semua karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. selain variabel diatas yang perlu diperhatikan. Perusahaan perlu juga memperhatikan motivasi karena motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Intensif juga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui motivasi, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi sebagai variabel yang memediasi antara insentif dan komunikasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga hal tersebut saling berhubungan satu dengan yang lain.

Adapun contoh kasus yaitu pada PT Golden Castle Indonesia, bergerak dalam bidang konveksi atau textile, mengalami permasalahan antara perusahaan

dengan karyawan. Permasalahan terjadi karena adanya *miscommunication* antara atasan dengan karyawan. adanya perubahan kebijakan dalam perusahaan mengenai perhitungan gaji atau upah ke karyawan, namun pihak perusahaan belum memberitahukan para karyawan, sehingga karyawan merasa diperlakukan semena-mena oleh perusahaan. Para karyawan mengambil tindakan yaitu dengan mendemo perusahaan, namun tindakan ini berujung pada PHK besar-besaran yang dilakukan oleh perusahaan.

Tuntutan tenaga kerja yang multikultural saat ini memaksa perusahaan-perusahaan besar Amerika untuk melakukan peningkatan jumlah karyawan dari berbagai macam etnis, ras, dan negara. Namun keseimbangan keragaman tenaga kerja hingga kini merupakan hal yang belum dapat dicapai oleh perusahaan-perusahaan Amerika. Salah satu fenomena hubungan antar etnis tenaga kerja ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Prasidyamurti pada tahun 2013 di perusahaan Schlumberger ini kerap mengalami kendala akibat keragaman etnis dan budaya antar sesama karyawan seperti adaptasi tenaga kerja, kendala bahasa dalam berkomunikasi, hingga kesalahpahaman komunikasi antar karyawan yang menyebabkan perselisihan.

PT. Indosat Tbk adalah penyelenggara jasa telekomunikasi dan informasi terkemuka di Indonesia. Indosat menyediakan layanan seluler, data tetap dan layanan *broadband* nirkabel serta layanan telekomunikasi tetap atau layanan suara tetap termasuk SLI, sambungan tetap nirkabel serta sambungan telepon tetap, dan layanan digital. Selain itu, bersama anak-anak perusahaannya, PT Indosat Mega Media (IM2) dan PT Aplikasi Lintasarta, Indosat menyediakan layanan data tetap atau multimedia, internet dan komunikasi data (MIDI) seperti IPVPN,

penyewaan jalur, layanan internet dan layanan teknologi informasi segmen korporat.

Masalah kinerja muncul karena beberapa hal, yaitu masalah komunikasi. Masalah komunikasi di tandai dengan karyawan mengalami hambatan dalam berkomunikasi dengan atasan. Karyawan juga biasa mengalami kesalahpahaman antar karyawan apabila komunikasi yang dijalin tidak efektif dan lancar. Komunikasi yang kurang baik kinerja karyawan menjadi rendah. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik karyawan tidak dapat saling bekerja sama dengan satu sama lain. Komunikasi antar atasan juga tidak baik maka seorang karyawan tidak dapat petunjuk dari atasan atas pekerjaan yang perlu dilakukan. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan karyawan kesulitan mengerti pesan-pesan yang disampaikan.

Masalah lain dari kinerja yaitu insentif. Dimana insentif ditandai dengan kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada pegawai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun. Insentif juga ditandai dengan ketidaksesuaian dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja dengan insentif yang didapatkan.

Masalah motivasi juga ditandai dengan gejala komunikasi, dimana apabila terjadi salah pengertian yang berdampak pada kesalahan pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan yang bisa saja menghambat motivasi kerja karyawan. maka dari itu komunikasi adalah hal yang sulit dan memerlukan pemahaman yang baik agar tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan. komunikasi yang tidak efektif, bisa menimbulkan perbedaan pengertian antara karyawan dan pimpinan

sehingga tidak terbentuk kondisi sosial, sehingga motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja menurun. Banyak yang mendukung motivasi diantaranya adalah insentif. Kurangnya motivasi biasanya dilihat dari kecilnya insentif yang didapat. Walaupun kinerja karyawan yang dianggap baik tidak dibalas dengan pemberian insentif kepada karyawan sehingga motivasi karyawan dalam bekerja juga ikut menurun, karena para karyawan menganggap bahwa jasa yang mereka berikan kepada pihak perusahaan tidak dihargai.

Berdasarkan penelitian Gayuh Martin, M. Taufiq, dan Darsono (2017) “Peningkatan kinerja melalui insentif dan komunikasi yang dimediasi motivasi berprestasi pada PT Rajawali Nusindo area Jawa Tengah”,⁶ menyatakan bahwa insentif dan komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi karyawan. Artinya apabila semakin tinggi insentif maka semakin tinggi juga motivasi, begitupun dengan komunikasi, apabila semakin lancar komunikasi maka semakin tinggi juga motivasi berprestasi karyawan. Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Insentif dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terbukti bahwa semakin tinggi insentif dan semakin lancar motivasi maka tinggi pula kinerja karyawan.

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul *“Work and Motivation”* menekankan suatu teori yang disebutnya sebagai *“Teori Harapan”*. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai

⁶Gayuh Martin, M. Taufiq dan Darsono, *Peningkatan Kinerja melalui Insentif dan Komunikasi yang dimediasi Motivasi berprestasi pada PT. Rajawali Nusindo area Jawa Tengah*, (Jawa Tengah, 2017)h.202

oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu.⁷ Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara-cara sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan garapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah. Dikalangan para ilmuwan dan praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para karyawan dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukka cara-cara yang paling tepat untuk memwujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para karyawan tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya.

Teori harapan ini membahas bagaimana seorang karyawan meraih apa yang diinginkannya jika peluang yang dilihat besar maka karyawan akan meraihnya, sebaliknya apabila yang diinginkan peluangnya kecil maka karyawan tidak akan melakukan cara untuk meraihnya. Contohnya masalah insentif apabila di suatu perusahaan karyawan sangat menginginkan yang namanya insentif. Apabila karyawan melihat peluangnya besar dalam mendapatkan insentif maka karyawan

⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h.292

akan melakukan untuk meraihnya, sebagaimana firman Allah dalam al-Qur'an Surah Al-Jaatsiyah/45 :22.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya:

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.⁸

Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas. Selain itu, juga supaya setiap jiwa diberi balasan atas kebaikan dan kejahatan yang dilakukannya. Balasan mereka tidak akan dikurangi sedikitpun. Adapun dalam hadis yang menjelaskan tentang insentif yang artinya sebagai berikut: *“Dari Abdullah bin umar, ra. bahwasanya rasulullah saw,bersabda: “Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya”*.

Hadis diatas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Begitu juga dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu suatu organisasi bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam melakukan tugasnya. Salah satu penjelasan hadist shahih yang mengarah kepada pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.⁹

⁸Kementrian Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: J-Art. 2014)

⁹Isnaini Harahap, *Hadis-hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2015), 84.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis ingin mengangkat judul: ***“Pengaruh Komunikasi dan Insentif terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT New Hope Makassar”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja ?
6. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening ?
7. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening?

C. Hipotesis

1. H₁: diduga bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
2. H₂: diduga bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
3. H₃: diduga bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

4. H₄: diduga bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5. H₅: diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6. H₆: diduga bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening
7. H₇: diduga bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

D. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah sesuatu yang melekat arti pada suatu variabel.

Defenisi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen (variabel bebas) dilambangkan dengan (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi dan insentif. Komunikasi (X₁) merupakan interaksi yang dilakukan antar karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan PT Indosat Makassar dengan tujuan menyampaikan pesan. Sedangkan insentif (X₂) merupakan imbalan yang diberikan kepada semua karyawan PT Indosat Makassar diluar gaji dan upah dan sebagai dorongan untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja.
2. Variabel dependen (variabel terikat) atau dilambangkan dengan (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. kinerja adalah hasil kerja yang di-

capai oleh karyawan PT Indosat dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan.

3. Variabel intervening adalah variabel yang memediasi antara variabelindependen dan dependen. Variabel intervening dilambangkan dengan (Z). Variabel intervening pada penelitian ini adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar yang didapatkan karyawan PT. Indosat Makassar.

E. Penelitian Terdahulu

Kajian pustakan sangat penting dan diperlukan dalam suatu penelitian karya ilmiah karena melalui kajian pustaka penulis mendapatkan referensi atau beberapa pustaka yang akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Gayuh Martin, M. Taufiq dan Darsono (2017)	Peningkatan kinerja melalui insentif dan komunikasi yang di mediasi motivasi berprestasi pd PT Rajawali Nusindo area Jawa Tengah	Hasilnya menunjukkan bahwa insentif terhadap motivasi berpengaruh signifikan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi
2.	Hapsari Wulan Ningtyas (2016)	Pengaruh disiplin, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Suara Merdeka Press Semarang	Hasilnya menunjukka bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan & komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3.	Syamsul Alam (2014)	Pengaruh komunikasi, motivasi , dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lembaga penjaminan mutu pendidikan	Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Iqomuddin dan Muhammad Hafidh (2017)	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja variabel intervening pada PT.	Hasilnya menunjukkan bahwa variabel insentif materil, insentif non materil dan motivasi kerja berpengaruh positif dan

		Propan Raya Semarang	signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	----------------------	--------------------------------------

F. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi pada PTIndosat Makassar
- b) Mengetahui insentif terhadap motivasi pada PTIndosat Makassar
- c) Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada PTIndosat Makassar
- d) Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pada PTIndosat Makassar
- e) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT Indosat Makassar
- f) Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PTIndosat Makassar
- g) Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja melalui variabel intervening pada PT Indosat Makassar

2. Kegunaan Penelitian

- a) Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh peran pemimpin, motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sehingga para akademisi bisa membandingkan hasil penelitian yang akan mereka lakukan.
- b) Bagi para peneliti, memberikan kontribusi terhadap pengembangan intensi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Indonesia.

- c) Bagi para praktisi, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijakan (*policy*) dalam menghadapi dan memahami masalah karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.
- d) Bagi para pembaca, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan penambahan informasi mengenai kondisi yang ada pada perusahaan PTIndosat Makassar dan bagi penulis untuk mendapatkan pengetahuan lebih mengenai teori yang dipelajari serta fakta yang terjadi di lapangan, serta menerapkan ilmu yang sudah diperoleh dalam realita kehidupan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

1. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.¹⁰ Dari segi-segi diatas terdapat dalam sistem kepegawaian. Karena sumber daya manusia dikatakan sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan perlu memperhatikan karyawan dalam hal ini sumber daya manusia. Perusahaan tidak hanya memperhatikan masalah bahan baku, alat-alat kerja maupun teknologi yang digunakan di lingkungan kerja. karena mesin-mesin atau teknologi tidak bisa digunakan tanpa adanya karyawan yang menjalankannya. Perusahaan perlu juga melatih keterampilan karyawan yang belum ada menjadi ada sehingga bisa menjadi sumber daya manusia yang berkualitas pada perusahaan.

Dalam manajemen sumber daya manusia karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, maka dari itu perlu dipelihara dan diperhatikan dengan baik. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas maupun kinerja dalam suatu perusahaan. Tujuan ini bisa tercapai dengan orang-orang yang bertanggung jawab secara etis dan sosial. Karyawan juga dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Tujuan lain dari manajemen sumber

¹⁰Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.4

daya manusia juga yaitu memperbaiki orang-orang yang ada dalam perusahaan menjadi lebih produktif.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Landasan hukum manajemen sumber daya manusia, Allah Swt berfirman (Q.S Al-Baqarah/2:30).

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

Terjemahnya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".¹¹

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa yang memiliki kedudukan tinggi diantara makhluk lainnya yaitu menjadi khalifah Allah swt, di bumi. Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna.¹² Dalam Al-Qur'an manusia disebutkan sebagai khalifah, makhluk unggul, kekayaan bumi, penakluk sumber daya alam, dan sebagai pengemban amanah.

¹¹Kementrian Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: J-Art. 2014)

¹²Suhartini, Eka, *Islamic Human Resource Management*, (Makassar: Alauddin University Press, 2016), h. 3.

B. Teori Harapan

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “*Work and Motivation*” menekankan suatu teori yang disebutnya sebagai “Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.¹³ Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara cara sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan garapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah. Dikalangan para ilmuwan dan praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para karyawan dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukka cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para karyawan tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya.

¹³Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h.292

Teori harapan ini membahas bagaimana seorang karyawan meraih apa yang diinginkannya jika peluang yang dilihat besar maka karyawan akan meraihnya begitupun sebaliknya apabila yang diinginkanpeluangnya kecil maka karyawan tidak akan melakukan cara untuk meraihnya. Contohnya saja masalah insentif apabila di suatu perusahaan karyawan sangat menginginkan yang namanya insentif. Apabila karyawan melihat peluangnya besar dalam mendapatkan insentif maka karyawan akan melakukan untuk meraihnya.

C. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi ialah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan dari satu orang ke orang lain.¹⁴ Aturan pertama untuk komunikasi yang baik adalah jujur.¹⁵ Kata-kata yang sebenarnya akan lebih berhasil. Artinya, komunikasi antara karyawan dan atasan harus jujur agar komunikasi terjalin dengan baik tanpa kesalahpahaman. Karyawan biasanya menginginkan informasi langsung dari atasan, agar informasi yang diinginkan karyawan lebih jelas tanpa adanya perubahan-perubahan makna apa yang telah disampaikan dari atasan. Tergantung isi pesan yang disampaikan, karyawan akan lebih senang mendengar dari tingkatan yang lebih tinggi didalam departemen atau divisi mereka. Karyawan ingin pimpinan perusahaan yang menyampaikannya dalam mengkomunikasikan sebuah isu, apabila mengalami kegagalan mengomunikasikan

¹⁴Hapsari Wulan Ningtyas, *Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Suara Merdeka Press Semarang*

¹⁵Jac Fitz Ens, Barbara Davison, *How To Measure Human Resources Management*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2002),h.323

maka akan menyebabkan seseorang karyawan meragukan kebijaksanaannya atau kejujurannya.

2. Komunikasi dalam Perspektif Islam

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan-pesan dengan menggunakan prinsip-prinsip komunikasi. Dengan demikian komunikasi perlu memperhatikan gaya bicara dan penggunaan bahasa. Sebagaimana firman Allah swt Q.S Al-Isra/17:28.

﴿مَيْسُورًا قَوْلًا هُمْ فَقِلٌ تَرْجُوهُارَبِّكَ مِنْ رَحْمَةٍ ابْتَغَاءَ عَنْهُمْ تُعْرِضُونَ وَإِمَّا

Terjemahnya:

“Dan jika kamu berpaling dari mereka untuk memperoleh rahmat dari Tuhanmu yang kamu harapkan, maka katakanlah kepada mereka ucapan yang pantas.”¹⁶

Ayat diatas manusia diperintahkan berbicara lemah lembut, dengan suara yang enak didengar dan penuh keramahan, sehingga dapat menyentuh hati maksudnya tidak mengeraskan suara, seperti membentak, meninggikan suara. Siapapun tidak suka bila berbicara dengan orang-orang yang kasar. Rasulullah selalu ber-tuturkata dengan lemah lembut, hingga setiap kata yang beliau ucapkan sangat menyentuh hati siapapun yang mendengarnya. Katakanlah kepada mereka perkataan yang baik agar mereka tidak kecewa lantaran mereka belum mendapat bantuan dari kamu, oleh karena itu kamu berusaha untuk mendapat rezki (rahmat) dari Tuhanmu, sehingga kamu dapat memberikan kepada mereka hak-hak mereka.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan antar karyawan dalam suatu perusahaan. Namun, terkadang belum menyadari betapa pentingnya

¹⁶Kementrian Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: J-Art. 2014)

komunikasi yang terkadang terputus. Hal ini mungkin terjadi karena menganggap dirinya yang paling penting. Faktor-faktor yang umumnya memengaruhi komunikasi antara lain:

- a. Jabatan, level jabatan sedikit banyak memengaruhi kelancaran komunikasi diantara pihak-pihak. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus komunikasi dengan bawahannya, demikian pula bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.
- b. Tempat, ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan memengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antara atasan dengan bawahan.
- c. Alat komunikasi, sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat sesungguhnya bukan penghalang lagi karena telah ada alat komunikasi seperti handphone.
- d. Kepadatan kerja, kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi, terutama di kota besar dengan volume kerja yang padat dan memerlukan ekstra hati-hati. Di sini jangankan untuk berkomunikasi, bahkan untuk makan pun tidak sempat.¹⁷

4. Indikator-Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur terpenting dalam kemajuan atau mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi. tanpa adanya komunikasi maka organisasi tidak akan berjalan sesuai rolenya. Adapun indikator-indikator komunikasi adalah:

¹⁷Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.589

- a) Profesionalisme
- b) Kesamaan
- c) Spontanitas
- d) Orientasi penjelasan.¹⁸

D. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan penyesuaian peningkatan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.¹⁹ Insentif merupakan bagian bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap.

2. Insentif dalam Perspektif Islam

Hal ini dijelaskan dalam (Q.S Al-Jaatsiyah/45:22).

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya:

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”²⁰

Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas. Selain itu, juga supaya setiap jiwa diberi balasan atas kebaikan dan kejahatan yang dilakukannya. Balasan mereka tidak akan dikurangi sedikitpun.

¹⁸Gayuh Martin, M. Taufiq dan Darsono, *Peningkatan Kinerja melalui Insentif dan Komunikasi yang dimediasi Motivasi berprestas pada PT. Rajawali Nusindo area Jawa Tengah*, (Jawa Tengah, 2017)h.209

¹⁹Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.560

²⁰Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: J-Art. 2014)

Adapun hadis tentang insentif yang artinya sebagai berikut: “*Dari Abdullah bin umar ra bahwasanya rasulullah saw. Bersabda: “Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya”*”.

Hadis diatas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Begitu juga dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu suatu organisasi bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam melakukan tugasnya. Salah satu penjelasan hadis shahih yang mengarah kepadapemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai denganapa yang mereka kerjakan. Dalam sebuah hadits disebutkan: ²¹

3. Tujuan Insentif

Tujuan dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerjanya. Insentif juga bertujuan untuk produktivitas dan efesiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan global.

4. Program Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai professional, manajer dan pekerja eksekutif, insentif secara umum dibahas sebagai berikut:

²¹Isnaini Harahap, *Hadis-hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2015), 84.

- a. *Piecework*. Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standarnya output per-unit, kelihatannya cocok digunakan untuk pekerjaan yang outputnya sangat jelas dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat pada level yang sangat operasional dalam organisasi.
- b. *Production Bonus*. Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, di mana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerja. Pada umumnya bonus dihitung berdasarkan tingkat tarif tertentu untuk masing-masing unit produksi.
- c. *Commission*. Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.²²

5. Cakupan Insentif

Menurut cakupannya, insentif dapat diberikan pada individu atau diberlakukan pada seluruh organisasi.

- a. *Individual incentives* merupakan insentif yang diberikan secara perorangan atas prestasi kerjanya dan dapat berupa sistem insentif sebagai berikut:
 - 1) Bonus adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus di atas gaji pekerja.
 - 2) *Merit salary system* merupakan program insentif berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja dalam bidang pekerjaan yang bukan penjualan.

²²Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.560

- 3) *Pay for performance* atau *variable pay* merupakan insentif individual yang memberikan penghargaan kepada manajer, terutama atas hasil yang produktif.
- b. *Companywide incentives* merupakan insentif yang dapat berlaku untuk semua pekerja dalam organisasi dan dapat berupa sistem berikut ini:
 - 1) *Profit sharing plan* merupakan program insentif yang memberi pekerja keuntungan perusahaan di atas tingkat tertentu.
 - 2) *Gain sharing plan* adalah program insentif untuk membagikan bonus kepada pekerja yang kinerjanya dapat memperbaiki produktivitas.
 - 3) *Pay for knowledge plan* merupakan program insentif untuk mendorong pekerja untuk belajar keterampilan baru atau menjadi cakap di pekerjaan berbeda.²³

6. Indikator-Indikator Insentif

Secara umum insentif adalah sesuatu yang berbentuk uang atau barang yang tujuannya untuk mendorong suatu kegiatan, atau sesuatu yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Adapun indikator-indikator insentif adalah:

- a) Insentif penunjang berupa uang transportasi
- b) Insentif penunjang berupa uang makan
- c) Insentif penunjang berupa asuransi kesehatan
- d) Insentif target pekerjaan berupa komisi
- e) insentif prestasi kerja berupa bonus tahunan.²⁴

²³Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), h.302-303

E. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Hani Handoko motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara motivasi adalah kondisi yang mengerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang.²⁵

2. Perspektif Islam Mengenai Motivasi

Telah dijelaskan pula tentang motivasi seorang manusia, sebagaimana firman Allah (QS. Al-Jumu'ah/62:10).

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Terjemahannya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”²⁶

Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, perintah ini menunjukkan pengertian ibadah atau boleh (dan carilah) carilah rezeki (karunia Allah, dan ingatlah Allah) dengan ingatan (sebanyak-banyaknya supaya kalian beruntung) yakni memperoleh keberuntungan

²⁴ Gayuh Martin, M. Taufiq dan Darsono, *Peningkatan Kinerja melalui Insentif dan Komunikasi yang dimediasi Motivasi berprestas pada PT. Rajawali Nusindo area Jawa Tengah*, (Jawa Tengah, 2017)h.209

²⁵ Eka Suhartini, *Islamic Human Resource Management*, (Makassar: Alauddin University Press, 2016), h.300

²⁶ Kementrian Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung, J-Art. 2014)

3. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Secara detail tujuan motivasi adalah:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerjs yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.²⁷

4. Jenis Motivasi

- a. Motivasi positif (insentif positif) adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif) adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat

²⁷Eka Suhartini, *Islamic Human Resource Management*, (Makassar: Alauddin University Press, 2016), h.301

karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.²⁸

5. Indikator-Indikator Motivasi

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. *Pertama*, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. *Kedua* adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama. Adapun indikator-indikator motivasi adalah:

- a) Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan
- b) Bertanggungjawab
- c) Evaluasi
- d) Mengambil resiko sedang
- e) Kreatif dan inovatif
- f) Menyukai tantangan.²⁹

²⁸Eka Suhartini, *Islamic Human Resource Management*, (Makassar: Alauddin University Press, 2016), h.302

²⁹Gayuh Martin, M. Taufiq dan Darsono, *Peningkatan Kinerja melalui Insentif dan Komunikasi yang dimediasi Motivasi berprestas pada PT. Rajawali Nusindo area Jawa Tengah*, (Jawa Tengah, 2017)h.209

F. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil dari suatu pekerjaan. Hal yang perlu dipahami bahwa kinerja bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung untuk dikerjakan.³⁰ *Performance is completion of a task with application of knowledge, skills and abilities.*³¹ “In work place, performance or job per-formance means good ranking with the hypothesized conception of requirement of task role”.Penjelasan ini menyatakan bahwa di tempat kerja, kinerja atau pekerjaan dapat di artikan sebagai suatu peringkat yang baik dari persyaratan memenuhi peran tugas yang diberikan.³²

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan disepakati secara bersama-sama.³³

2. Kinerja dalam Perspektif Islam

Telah dijelaskan pula tentang kinerja seorang manusia, sebagaimana firman Allah(QS. Az-Zumar/ 39:39).

فَلْيَقُومُوا أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ٣٩

³⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2007), h.7

³¹ John Shields, Michelle Brown, *Managing Employee Performance and Reward: Concept, Practices, Strategies*. (Camridge University Press, 2015)., P.125

³²Winston Benner, Charles E. Lance, David J. Whoer. *Performance Measurement: Current Perspectives and Future Challenges*. (Psychology Press, 2014). P. 115-116

³³Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja GRafindo Persada, 2004).

Terjemahannya:

“Katakanlah: Hai Kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”.³⁴

Ayat diatas menjelaskan untuk kelanjutan hidup di dunia kita diperintahkan bekerja sesuai dengan keahlian kita, agar mendapat hasil yang maksimal, semua ibadah yang dapat kita lakukan, hendaklah kita lakukan dan ikhlas karena Allah bukan karna yang lain.

3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.³⁵ Ukuran kinerja dapat menjadi sasaran organisasi, karena dengan adanya pengukuran kinerja yang jujur akan memberikan gambaran prestasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kriteria pengukuran kinerja terdiri dari:

- a) Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasi penting dan mendorong kinerja bisnis.
- b) Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan.
- c) Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak serta bagaimana mereka bertingkah laku.
- d) Mengindikasikan data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran.

³⁴Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: J-Art. 2014)

³⁵Handoko, T, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Utama, 2002)

- e) Dapat didevirifikasi dengan mengetahui seberapa jauh harapan dapat dipenuhi.
- f) Mengatur dengan tepat hubungan antara pengukuran dan ketersediaan data.
- g) Mengusahakan dasar dan umpan balik dengan tindakan yang dilakukan.
- h) Semua aspek kinerja harus bersifat komperehensif.³⁶

4. Indikator-indikator kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk aktivitas yang dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Adapun indikator kinerja, yaitu:

- a) Tujuan: suatu keadaan yang lebih baik dan ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- b) Standar: suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- c) Umpan balik: masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- d) Alat atau sarana: sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e) Kompetensi: kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f) Motif: alasan atau pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g) Peluang: pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.³⁷

³⁶Amstrong, M dan Baron, A, *Performance Management – The New Realistis*, (London: Institute of Personal Development, 1998), h. 272

³⁷Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), h.86-87-88

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.³⁸ Diantara yaitu:

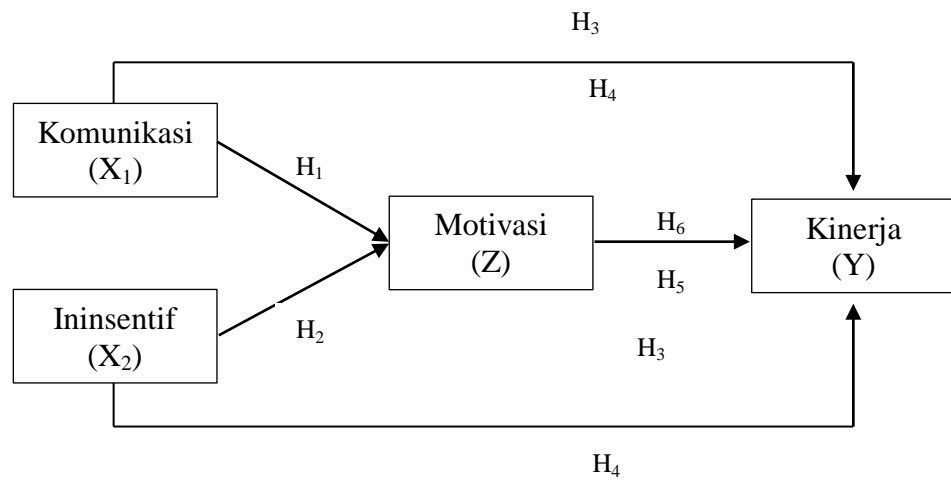
- a) Faktor Individu. Individu yang bekerja dengan normal dalam suatu perusahaan adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani) maka individu memiliki kontribusi yang baik dan memiliki konsentrasi diri yang baik.
- b) Faktor lingkungan kinerja organisasi. Faktor lingkungan kinerja organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai prestasi kerja dalam perusahaan. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud ialah uraian jabatan yang jelas, tempat yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja, fasilitas kerja yang menunjang, dan peluang karier untuk setiap individu dalam perusahaan.

G. Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas tentang hubungan komunikasi dan insentif terhadap kinerja melalui motivasi maka dapat digambarkan skema kerangka pikir sebagai berikut:

³⁸ Mangkunegara, A, P. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Eresco, 2006), h. 67

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. *Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian*

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.³⁹ Jenis penelitian ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁴⁰

2. Lokasi Penelitian

PT Indosat Tbk adalah penyelenggara jasa telekomunikasi dan informasi terkemuka di Indonesia. Indosat menyediakan layanan seluler, data tetap dan layanan *broadband* nirkabel serta layanan telekomunikasi tetap atau layanan suara tetap termasuk SLI, sambungan tetap nirkabel serta sambungan telepon tetap, dan layanan digital. Selain itu, bersama anak-anak perusahaannya, PT Indosat Mega Media (IM2) dan PT Aplikanusa Lintasarta, Indosat menyediakan layanan data tetap atau multimedia, internet dan komunikasi data (MIDI) seperti IPVPN, penyewaan jalur, layanan internet dan layanan teknologi informasi segmen korporat.

³⁹https://id.m.wikipedia.org/wiki/Penelitian_Kuantitatif, diakses pada 18 Januari 2019

⁴⁰Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2017), h.7

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verivikatif. Metode verivikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas (hubungan sebab akibat) antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis menggunakan suatu perhitungan statistik sehingga di dapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Penelitian dengan pendekatan verivikatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan insentif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT Indosat Makassar.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi (*population*) adalah yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.⁴¹ Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT Indosat Makassar yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Sampel (*sample*) adalah bagian atau anggota dari populasi (*population*).⁴² Teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴³ Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT Indosat Makassar.

⁴¹Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2013), h.115

⁴²Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2013), h.115

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.122

D. Jenis dan Sumber Data

1. **Jenis Data.** Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval. Data interval adalah pemberian angka kepada set dari objek yang mempunyai sifat-sifat ukuran ordinal dan ditambah satu sifat lain, yakni jarak yang sama pada peng-ukuran.
2. **Sumber Data** adalah data yang bersumber dari: a) Data Primer. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli yang tidak melalui sumber perantara dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti; dan b) Data sekunder. Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung, melalui perantara diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipubli-kasikan dan yang tidak dipublikasikan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. **Wawancara.** Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi peendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁴⁴

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h.137

2. **Kuesioner (Angket).** Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. **Observasi.** Observasi adalah pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian yang dilakukan dengan memperhatikan, mempelajari serta mencatat berbagai hal yang dapat dijadikan sebagai objek penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu hal yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁴⁵

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi	IndiKator	Skala
1	2	3	4
Komunikasi	Robbins (2010) mengutarakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gaga-san, fakta, pikiran, dan perasaan dari satu orang ke orang lain.	a. Profesionalisme b. Kesamaaan c. Spontanitas d. Orientasi e. Penjelasan (Sriussadapon dalam Mas'ud, 2004)	Likert
Insentif	Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi (Hejiracman dan Husnan, 2003).	a. Insentif penunjang berupa uang transportasi b. Insentif penunjang berupa uang makan c. Insentif penunjang berupa asuransi kesehatan d. Insentif target pekerjaan berupa komisi e. Insentif prestasi kerja berupa bonus (Hejiracman dan Husnan, 2003)	Likert
Motivasi	Anwar Prabu Mangkunegara, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.	a. Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan b. Bertanggungjawab c. Evaluative d. Mengambil resiko sedang e. Kreatif dan inovatif f. Menyukai tantangan	Likert

⁴⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.146

Lanjutan Tabel 3.1

1	2	3	4
Kinerja	Simamora (2002) kinerja adalah sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dalam output yang dihasilkan.	a. Tujuan b. Standar c. Umpan balik d. Alat atau sarana e. Kompetensi f. Motif g. Peluang (wibowo, 2017)	Likert

G. Uji kualitas Data

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner tersebut. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari koreksi item-total korelasi > dari r -tabel yang diperoleh melalui DF (*Degree of Freedom*).⁴⁶

Uji realibilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk uji realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpa, dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70.⁴⁷

H. Metode Analisis Data

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (*factor analysis*) yang

⁴⁶Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, h.72

⁴⁷Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badab Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h.47

dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan (*simultaneous equation modeling*) yang dikembangkan diekonometrika.⁴⁸ Analisis SEM berbasis pada analisis *covarians* sehingga dapat memberikan matriks *covarians* yang lebih akurat daripada analisis regresi linier baik regresi sederhana maupun regresi berganda.

Metode yang digunakan pada SEM ini yaitu menggunakan *partial least square* (PLS). PLS merupakan metode yang paling kuat dari suatu analisis. Hal ini disebabkan karena kurangnya ketergantungan pada skala pengukuran, misalnya pengukuran yang membutuhkan skala interval atau rasio, ukuran sampel, dan distribusi dari residual. PLS digolongkan jenis non-parametrik. Karena itu, dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal.⁴⁹

Tujuan dari penggunaan PLS yaitu untuk melakukan prediksi, yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah *linear agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi.⁵⁰

⁴⁸Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006)

⁴⁹Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Press, 2015)

⁵⁰Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Press, 2015)

Dalam metode PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut.⁵¹

1) *Analisa Outer Model*

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

- (a) *Convergent validity*, adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.
- (b) *Discriminant validity*, merupakan model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square of average variance extracted* (AVE).
- (c) *Composite reliability*, merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*.

⁵¹Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Press, 2015)

(d) *Cronbach's alpha*, merupakan uji realibility yang dilakukan untuk memperkuat hasil dari *composite realibility*.

2) Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan *inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*, yang mana menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model salah satunya dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif.

3) Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5%, nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah ketika t-statistik > 1,96 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika t-statistik < 1,96 maka hipotesis ditolak. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas, maka hipotesis akan diterima jika bilai *P-Values* < 0,05, dan jika *P-Values* > 0,05 maka hipotesis ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT Indosat Tbk, dahulu bernama PT *Indonesian Satellite Corporation* Tbk yang didirikan sebagai perusahaan penanaman modal asing (PMA) pertama di Indonesia yang menyediakan layanan telekomunikasi internasional melalui satelit internasional pada tahun 1967. PT Indosat Tbk didirikan dalam rangka Undang-undang penanaman modal asing Nomor 1 tahun 1967 berdasarkan akta notaris Mohamad said Tadjoeidin, S.H. Nomor 55 tanggal 10 November 1967 di Negara Republik Indonesia. Akta pendirian ini diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia Nomor 26 tanggal 29 Maret 1968 dan mulai beroperasi sejak tahun 1969. Pada tahun 1980, indosat berkembang menjadi perusahaan yang dibeli dan dimiliki 100% oleh pemerintah Indonesia.

Tahun 1994, perusahaan mendapat pernyataan efektif dari Badan Pengawas pasar Modal (BAPEPAM) untuk melakukan penawaran umum perdana busra efek Indonesia (entitas baru setelah penggabungan usaha antara bursa efek Jakarta dan Bbursa efek Surabaya pada bulan November 2007) dan di bursa efek *New York Stock Exchange* (NYSE) sejumlah 362.425.000 lembar saham, menjadikan Indosat sebagai BUMN pertama yang sahamnya tercatat di pasar modal Indonesia dan Amerika Serikat aatau dikenal dengan istilah “*Dual Listing*”.

Memasuki abad ke-21 dan sesuai dengan trend di dunia, pemerintah Indonesia melakukan deregulasi industri telekomunikasi nasional dengan membuka peluang terhadap persaingan pasar yang lebih bebas. Berdasarkan UU No. 3 tahun 1989 mengenai telekomunikasi, secara bertahap hak eksklusivitas (monopoli) penyelenggaraan telekomunikasi internasional tersebut dihilangkan. Indosat segera menangkap peluang ini dengan mengembangkan bisnis selular, diawali dengan pendirian perusahaan operator selular yaitu PT Indosat Multi Media Mobile (IM3) pada tahun 2001, dan diikuti dengan akuisisi penuh PT Satelit Palap Indonesia (Satelindo) di tahun 2002, menjadikan Indosat Group sebagai penyelenggara selular terbesar kedua di Indonesia.

Akhir tahun 2002, pemerintah Indonesia melakukan divestasi saham Indosat yang dimilikinya sebesar 41,94% kepada *Singapore Technologies Telemedia Pte. Ltd* melalui perusahaan *holding Indonesia communications limited* (ICL). Dengan demikian, status Indosat kembali menjadi perusahaan pada tanggal 20 November 2003, Indosat bergabung dengan ketiga anak perusahaan yaitu satelindo, IM3, dan Binagraha menjadi perusahaan terkemuka di Indonesia.

Langkah awal yang dilakukan oleh indosat adalah menyamakan persepsi tentang langkah strategi yang akan diambil oleh seluruh unit kerja di lingkungan internal perusahaan. Pada akhir Oktober 2004, indosat meluncurkan layanan *single network* dengan slogan “sinyal kuat indosat”, untuk semua produk yang ada, dengan kata lain produk kartu pra-bayar Mentari, IM3, dan pasca bayar Matrix akan di-layani oleh satu sistem jaringan.

Indosat meraih lisensi jaringan 3G dan memperkenalkan layanan 3,5G di Jakarta dan Surabaya pada tahun 2006. Selanjutnya, tahun 2008 saham indosat

secara tidak langsung diakuisi oleh Qatar Telecom (Qtel) Q.S.C melalui *Indonesia communications limited* iclm dan *indonesia communication Pte. Ltd* (ICLS) sejumlah 40,81%. Pemerintah Indonesia dan publik memiliki sisa saham masing-masing 14,29% dan 44,90. Qtel memeli saham seri B sebanyak 24,19% dan publik sehingga menjadi pemegang saham mayoritas indosat dengan kepemilikan sebesar 65%. Selanjutnya indosat dimiliki oleh *Qatar Telecom*(Qtel) Q.S.C (Qtel) atas nama Oredo Asia Pte. Ltd (dahulu Qtel Asia Pte. Ltd. (65%), pemerintah Indonesia (14,29) dan publik (20,17%). Indosat memperoleh lisensi tambahan frekuensi 3G dari kementerian komunikasi dan informatika dan anak perusahaan, IM2, memenangkan tender untuk lisensi Wimax yang diadakan pemerintah pada tahun 2009.

Tahun 2010, indosat memulai transformasi menyeluruh untuk menjadi perusahaan yang lebih fokus dan efisien melalui restrukturisasi organisasi, modernisasi dan ekspansi jaringan selular dan inisiatif-inisiatif mencapai keunggulan operasional. Tahun 2012 indosat mendapatkan momentum untuk maju sebagai organisasi berfokus pada pelanggan yang mencapai 58,5 juta pelanggan didukung oleh peningkatan jaringan serta inovasi produk yang berkelanjutan. Tahun 2013 indosat secara sukarela menghapuskan pencatatan dari *New York Stock Exchange*, menjadi hanya tercatat di bursa efek Indonesia. Tahun 2014 indosat menambah modernisasi jaringan di Jawa dan luar Jawa menjadi 4G-LTE siap dengan kecepatan unduh (*download*) hingga 185 Mbps. Peluncuran layanan digital indosat, unit bisnis yang berfokus pada penciptaan *platform* digital yang terkini dalam bidang keuangan, periklanan, dan *e-commerce mobile* guna memberikan manfaat hidup yang nyaman bagi para pelanggan.

1. Visi dan Misi Perusahaan

Sebagai perusahaan *go-public* dan memberikan jasa komunikasi bagi masyarakat luas. PT Indosat Tbk, mempunyai visi dan misi yang memberikan arah dan tujuan bagi kegiatan usaha untuk kelangsungan hidup perusahaan. Adapun visi dan misi PT Indosat Tbk, adalah sebagai berikut.

Visi: “Menjadi pilihan yang lebih disukai pelanggan untuk semua informasi dan komunikasi”.

Misi:

- a) Menyediakan dan mengembangkan inovasi produk yang berkualitas tinggi, layanan dan solusi yang menawarkan nilai terbaik kepada pelanggan kami.
- b) Terus meningkatkan nilai pemegang saham
- c) Memberikan kualitas hidup yang lebih baik bagi para kepentingan

2. Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan agar aktivitasnya dapat berjalan dengan lancar dan terkoordinir serta karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, maka perlu disusun suatu struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi bertujuan untuk menunjukkan hubungan kerjasama orang-orang yang terdapat didalamnya. Selain itu, pembentukan struktur organisasi ini dibentuk agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Dalam struktur organisasi akan terlihat adanya pimpinan, tugas tanggung jawab serta wewenang masing-masing bagian sehingga membentuk satu kekuasaan yang utuh. Adapun pembagian tugas masing-masing fungsi dalam struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut:

- a) Direktur Utama dan *Chief Executive Officer*. Direktur utama adalah orang yang diangkat oleh dewan komisaris untuk melaksanakan operasional sehari-hari perusahaan. Berikut tugas dan wewenang direktur utama, diantaranya:
- (1) Membuat dan merencanakan kegiatan perusahaan, mengawasi dan mengkoordinasi seluruh kegiatan perusahaan.
 - (2) Mengawasi kegiatan yang dilakukan oleh direksi.
 - (3) Merumuskan strategi perusahaan dan melaksanakan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak berwenang serta peraturan pemerintah yang berlaku.
 - (4) Mengkaji dan mengevaluasi berbagai fungsi di dalam perusahaan secara teratur, memastikan fungsi-fungsi tersebut berjalan dengan benar.
 - (5) Menjalin hubungan baik dengan masyarakat umum, pasar modal, prinsipal, para investor, pemerintah pusat dan daerah, pemangku kepentingan, serta mewakili perusahaan dalam rapat dengan publik.
- b) Direktur *Independen* dan *Chief Sales dan Distribution Officer*. Tugas direktur komersial antara lain:
- (1) Bertanggung jawab terhadap seluruh divisi komersial dalam perusahaan.
 - (2) Bertanggungjawab atas pengadaan program promosi dalam rangka peningkatan penjualan.
 - (3) Merumuskan strategi komersial bisnis untuk memperluas pangsa pasar.
 - (4) Mengembangkan dan mengelola semua perjanjian komersial untuk meng-optimalikan kepentingan perusahaan.
 - (5) Mengevaluasi dan membuat laporan pencapaian penjualan.

- c) Direktur dan *Chief Wholesale dan Enterprise Officer*. Divisi ini bertanggung jawab pada penyediaan layanan infrastruktur termasuk aplikasi, jaringan komunikasi keamanan Teknologi telekomunikasi yang dapat mendukung kualitas jaringan telekomunikasi yang dimiliki perusahaan.
- d) Direktur dan *Chief Technology Officer*. Tugas direktur teknologi, diantaranya:
 - (1) Bertanggung jawab terhadap kesiapan teknologi dan kualitas jaringan, serta perluasan jaringan.
 - (2) Melakukan perencanaan, penyiapan dan pengembangan teknologi dalam mengatur sistem jaringan.
 - (3) Melakukan pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian mutu jaringan Direktur Infrastruktur.
- e) Direktur dan *Chief Financial Officer*. Tugas direktur keuangan antara lain:
 - (1) Merumuskan kebijakan keuangan Perusahaan.
 - (2) Merencanakan, mengawasi dan mengendalikan seluruh divisi keuangan dan kegiatan keuangan Perusahaan.
 - (3) Membuat neraca keuangan perusahaan.

B. *Karakteristik Responden*

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Indosat Makassar berjumlah 80 Orang.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku karyawan. Perbedaan itu berimplikasi pada bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya. Penyajian data responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	58	73%
Perempuan	14	27%
Total	72	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 73% (58 orang) dari 100% dan sebagiannya didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan yaitu 27% (14 orang).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Analisis responden berdasarkan usia untuk mengetahui usia para responden yang bekerja pada PT Indosat Makassar. Adapun usia responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden karyawan berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase(%)
23-33	40	59%
34-44	23	28%
45-54	9	13%
Jumlah	72	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa umur responden terbanyak adalah 23-33 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 59%. Untuk urutan kedua diikuti dengan usia responden 34-44 tahun sebanyak 23 orang atau 28% . untuk urutan ketiga adalah umur 45-54 tahun sebanyak 19 orang atau 13% . jumlah yang sedikit ini dikarenakan pada usia tersebut karyawan telah mempersiapkan diri untuk memasuki masa pensiun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Analisis karakteristik jenis responden berdasarkan pendidikan dilakukan untuk mengetahui proporsi pendidikan responden karyawan PT Indosat Makassar. Adapun tingkat pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase(%)
SMA	16	22%
D3	13	18%
S1	39	53%
S2	4	7%
Jumlah	72	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu 39orang atau 53% , SMA sebanyak 16 orang atau 22%, D3 sebanyak 13 orang atau 18%. S2 sebanyak 4 orang atau 7%.

C. Hasil Penelitian

Teknik pengolahan data dengan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) yang berbasis PLS (*Partial Least Square*) dapat dilakukan melalui 2 (dua) tahap penilaian untuk menilai FIT Model dari sebuah penelitian (Ghozali, 2014). Berikut tahap-tahap tersebut:

1. Pengujian Kualitas Data Melalui Penilaian Outer Model atau *Measu-rement Model*

Terdapat beberapa kriteria yang digunakan dalam melakukan teknik analisa data salah satu diantaranya yaitu dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS, yang mana di dalamnya digunakan untuk menilai outer model yang meliputi *Convergent Validity*, *Internal Consistency Realibility* dan *Discrimant Validity* (Hair, 2010).

Convergent Validity merupakan suatu pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada suatu konstruk yang sama. Adapun yang dimaksud dengan *Internal Consistency Realibility* adalah suatu estimasi dari realibilitas yang dilakukan berdasarkan interkorelasi dari suatu indikator variabel yang diobservasi atau yang diteliti. *Internal Consistency Realibility* sering juga disebut sebagai *Composite Reability*. Sementara itu, *Discrimant Validity* dilihat sejauhmana konstruk dapat benar-benar berbeda dengan konstruk lain dari suatu standar empiris yang ada.

a) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tahap pertama dalam melakukan evaluasi terhadap outer model dapat dimulai dengan melihat hasil dari uji validitas konvergen (*Convergent*

Validity) melalui loading faktornya. Ukuran refleksif individual dengan konstruk yang diukur dapat dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70, untuk melakukan penelitian pada tahap awal, pengembangan dari skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 merupakan nilai yang sudah cukup memadai. Sehingga di dalam penelitian ini, akan digunakan batas loading faktor sebesar 0,60. Pada awal proses analisis data penelitian ini akan mengeliminasi indikator yang mempunyai loading faktor di bawah 0,6. Kemudian selanjutnya peneliti akan memodifikasi dengan mengeksekusi kembali model tersebut. Hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart-PLS dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Awal Outer Loading (Measurement Model)

Model Awal		Ket.
Komunikasi		
K1	0,800	Valid
K2	0,936	Valid
K3	0,801	Valid
K4	0,703	Valid
K5	0,835	Valid
Insentif		
I1	0,9912	Valid
I2	0,921	Valid
I3	0,827	Valid
I4	0,886	Valid
I5	0,741	Valid
I6	0,899	Valid
Motivasi		
M1	0,881	Valid
M2	0,628	Valid
M3	0,758	Valid

M4	0,892	Valid
M5	0,908	Valid
M6	0,873	Valid
Kinerja		
K1	0,965	Valid
K2	0,858	Valid
K3	0,841	Valid
K4	0,901	Valid
K5	0,930	Valid
K6	0,844	Valid
K7	0,926	Valid

Sumber: Data diolah dengan SmarPLS 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,60, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model. Dengan demikian, semua konstruk sekarang sudah dikatakan valid dan memenuhi validitas dengan loading faktornya diatas 0,60.

Hasil pengolahan dengan menggunakan Smart-PLS dapat dilihat pada Tabel 4.4 nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih cukup banyak indkator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60.

Selanjutnya, validitas konvergen (*Convergent Validity*), bertujuan untuk melihat kolerasi antara indikator-indikator yang digunakan dalam suatu konstruk. Sebuah penelitian dikatakan telah memenuhi syarat validitas konvergen apabila indikator yang digunakan dalam suatu konstruk berkolerasi dan seluruh *outer loading* dari indikator tersebut harus signifikan secara statistik untuk memastikan kelayakan model, dan standar yang

digunakan untuk *outer loading* yaitu 0,6. Dapat dilihat dari Tabel 4.4 menunjukkan semua indikator telah memenuhi syarat dari validitas konvergen.

Convergent Validity juga dinilai melalui AVE (*Average variance extracted*), bahwa jika suatu model mempunyai nilai AVE diatas 0,5 maka model tersebut dikategorikan mempunyai validitas konvergen (*Convergent Validity*) yang tinggi. Setelah eliminiasi dari loading faktor yang dibawah 0,6 maka model tersebut mempunyai nilai AVE sebagai berikut :

Tabel 4.5
AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	Average variance extracted
Komunikasi	0,670
Insentif	0,751
Motivasi	0,701
Kinerja	0,803

Sumber: Data diolah dengan SmartPLs 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 nilai AVE dari setiap konstruk dalam model, disimpulkan bahwa nilai AVE diatas 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data peenelitian ini telah memenuhi syarat kedua validitas konvergen (*Convergent Validity*). Gabungan dari penilaian dari *outer loading* dan uji AVE (*Average variance extracted*) mengindisikan penelitian ini valid konvergen dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu uji validitas diskriman (*Discriminant Validity*).

Modifikasi model dilakukandengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60. Pada model modifikasi sebagaimana pada tabel 4.5 tersebut menunjukkan bahwa semua *loading*

factor memiliki nilai di atas 0,60 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

b) *Discriminant Validity*

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep darimasing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator darisebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.6
Nilai Discriminant Validity (*Cross Loading*)

Model Awal		Ket
Komunikasi		
K1	0,800	Valid
K2	0,936	Valid
K3	0,801	Valid
K4	0,703	Valid
K5	0,835	Valid
Insentif		
I1	0,9912	Valid
I2	0,921	Valid
I3	0,827	Valid
I4	0,886	Valid
I5	0,741	Valid
I6	0,899	Valid
Motivasi		
M1	0,881	Valid
M2	0,628	Valid
M3	0,758	Valid
M4	0,892	Valid
M5	0,908	Valid

M6	0,873	Valid
Kinerja		
K1	0,965	Valid
K2	0,858	Valid
K3	0,841	Valid
K4	0,901	Valid
K5	0,930	Valid
K6	0,844	Valid
K7	0,926	Valid

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS

Metode yang kedua untuk uji berikutnya yaitu *fornell larcker criterion*, untuk mendapatkan *diskriminant validity* yang baik dari suatu model penelitian maka akar dari AVE pada konstruk harus lebih tinggi dibanding korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya. Adapun hasil *fornell larcker criterion* yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.7
Fornell Larcker Criterion

Variabel	Insentif	Kinerja	Komunikasi	Motivasi
Insentif	0,867			
kinerja	0,943	0,896		
Komunikasi	0,892	0,915	0,818	
Motivasi	0,899	0,919	0,842	0,837

Sumber: Data Diolah Smart-PLS, 2019

c) *Composite Reliability*

Nilai *Composite Reliability* secara spesifik yang dapat diterima pada penelitian eksploratori adalah berkisar antara 0,60 hingga 0,70 (Hair, 2014).

Konstruk dikatakan memiliki realibilitas yang tinggi jika nilainya 0,70.

Adapun Tabel nilai *Composite Reliability* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Komunikasi	0,876	0,910
Insentif	0,932	0,947
Kinerja	0,959	0,996
Motivasi	0,926	0,942

Sumber: Data diolah SmartPLS 2019

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk reliabel, baik *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* mempunyai nilai di atas 0,70. Dengan demikian, semua variabel pada model penelitian ini me-miliki *internal consistency reliability*.

Berdasarkan beberapa data sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai *convergent validity* yang baik, *dicrimanant validity* yang baik, dan *internal consistensy realibility* yang baik. Berikut ini adalah Tabel yang memperlihatkan ringkasan *validitas* dan *realibilita*.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian Model Struktural (*InnerModel*) dilakukan untuk melihat hubung-an antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dan model penelitian. Model ini dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen Uji T dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam proses penilaian model penelitian dengan PLS, dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Berikut Tabel yang merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

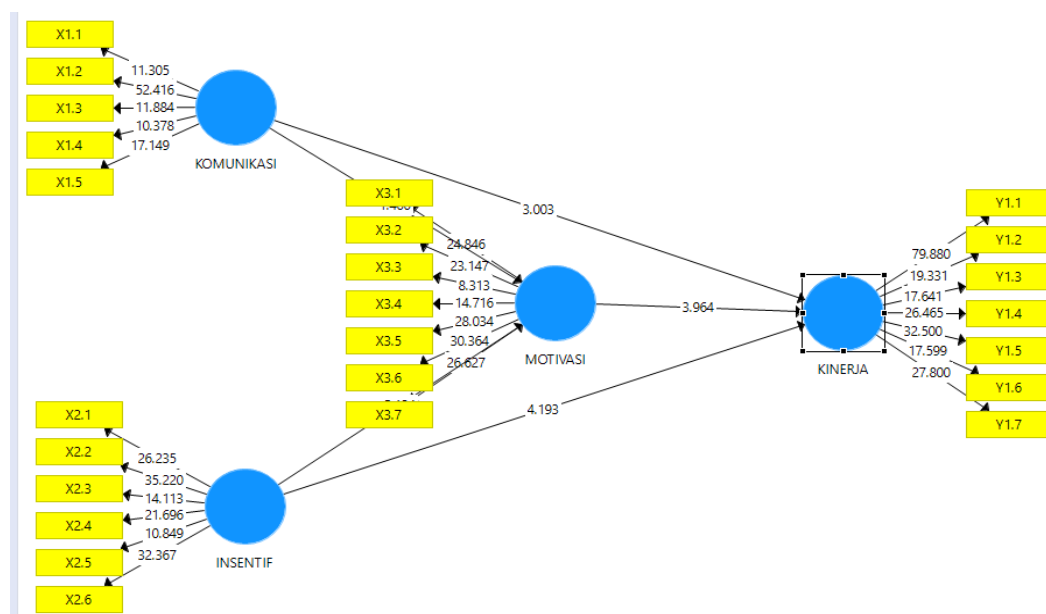
Tabel 4.9
Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kinerja	0,930
Motivasi	0,811

Sumber: Data diolah SmartPLS 2019

Tabel 4.9 di atas menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel kinerja diperoleh nilai sebesar 0,930. Hasil ini menunjukkan bahwa 93% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel komunikasi, insentif dan motivasi sedangkan 7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,811. Hasil ini menunjukkan bahwa 81% variabel motivasi dapat dipengaruhi oleh komunikasi dan insentif, sedangkan 19% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Gambar 4.1 Model struktural



3. Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut Tabel output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Significance Levels
Komunikasi→Kinerja	0,301	3,003	0,003	NS
insentif →kinerja	0,396	4,193	0,000	S
komunikasi→motivasi	0,197	1,400	0,162	NS
insentif →motivasi	0,724	5,124	0,000	S
Motivasi→ kinerja	0,309	3,964	0,000	S
Komunikasi→motivasi→kinerja	0,061	1,325	0,186	NS
Insentif→motivasi→kinerja	0,224	2,603	0,010	NS

Sumber: Data diolah SmartPLS 2019

Catatan:

NS = *Not Significant* (tidak signifikan)

S = *Significant* (Signifikan)

Dalam PLS, pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini akan dilakukan hitung dengan *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian, adapun hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut.

- a) Pengujian Hipotesis H1 (Diduga komunikasi Berpengaruh Positif terhadap kinerja pada PT. Indosat Makassar).

Hipotesis satu yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Indosat Makassar terbukti.

Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis satu yang menunjukkan bahwa komunikasi dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,301 dan t-statistik 3,003 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96, yang artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis satu diterima.

H₁: diduga komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja, diterima.

- b) Pengujian Hipotesis H₂ (Diduga insentif Berpengaruh Positif terhadap kinerja pada PT Indosat Makassar).

Hipotesis dua yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT Indosat Makassar terbukti. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis satu yang menunjukkan bahwa komunikasi dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,396 dan t-statistik 4,193 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96, yang artinya insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis dua diterima.

H₂: diduga insentif berpengaruh positif terhadap kinerja, diterima.

- c) Pengujian Hipotesis H₃ (Diduga komunikasi berpengaruh Positif terhadap motivasi pada PT Indosat Makassar).

Hipotesis tiga yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi pada PT. Indosat Makassar terbukti. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis satu yang menunjukkan bahwa komunikasi dengan motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,197 dan t-statistik 1,400 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96, yang artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Dengan demikian hipotesis

tiga diterima.

H₃: diduga komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi, diterima

- d) Pengujian Hipotesis H₄ (Diduga insentif Berpengaruh Positif terhadap motivasi pada PT Indosat Makassar).

Hipotesis empat yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap motivasi pada PT. Indosat Makassar terbukti. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis empat yang menunjukkan bahwa insentif dengan motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,724 dan t-statistik 5,124 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96, yang artinya insentif berpengaruh positif terhadap motivasi. Dengan demikian hipotesis empat diterima.

H₄ : diduga insentif berpengaruh positif terhadap motivasi, diterima.

- e) Pengujian Hipotesis H₅ (Diduga motivasi Berpengaruh Positif terhadap kinerja pada PT Indosat Makassar).

Hipotesis lima yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Indosat Makassar terbukti. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis lima yang menunjukkan bahwa motivasi dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,309 dan t-statistik 3,964 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96, yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis lima diterima.

H₅: diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, diterima.

- f) Pengujian Hipotesis H_6 (Diduga komunikasi Berpengaruh Positif terhadap kinerja melalui motivasi pada PT Indosat Makassar).

Hipotesis enam yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi pada PT Indosat Makassar terbukti. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis enam yang menunjukkan bahwa komunikasi dengan kinerja melalui motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,061 dan t-statistik 1,325 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96, yang artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi. Dengan demikian hipotesis enam diterima.

H_6 : diduga komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi, diterima.

- g) Pengujian Hipotesis H_7 (Diduga insentif Berpengaruh Positif terhadap kinerja melalui motivasi pada PT Indosat Makassar).

Hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi pada PT Indosat Makassar terbukti. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian hipotesis tujuh yang menunjukkan bahwa insentif dengan kinerja melalui motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,224 dan t-statistik 2,603 yang mana nilai ini lebih besar dari 1,96, yang artinya insentif berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi. Dengan demikian hipotesis tujuh diterima.

H_7 : diduga insentif berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi, diterima.

D. *Pembahasan Hasil Penelitian*

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 3,003. Dengan demikian, hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapsari Wulan Ningtyas (2016) dimana hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh insentif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 4,193. Dengan demikian, hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqomuddin dan Muhammad Hafidh (2017) dimana Hasilnya menunjukkan bahwa variabel insentif materil, insentif non materil dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh komunikasi terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang lebih kecil dari 1,96 yakni sebesar 1,400. Dengan demikian, hipotesis H_1 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gayuh Martin, M. Taufiq dan Darsono (2017) dimana Hasilnya menunjukkan bahwa insentif terhadap motivasi berpengaruh signifikan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

4. Pengaruh insentif terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap motivasi secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 5,124. Dengan demikian, hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gayuh Martin, M. Taufiq dan Darsono (2017) dimana Hasilnya menunjukkan bahwa insentif terhadap motivasi berpengaruh signifikan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar

3,964. Dengan demikian, hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syamsul Alam (2014) Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

6. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa komunikasi ber-pengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi tetapi tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang lebih kecil dari 1,96 yakni sebesar 1,325. Dengan demikian, hipotesis H_1 dalam penelitian ini di-terima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapsari Wulan Ningtyas (2016) dimana hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

7. Pengaruh insentif terhadap kinerja melalui motivasi .

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 2,603. Dengan demikian, hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Iqomuddin dan Muhammad Hafidh (2017) dimana Pengaruh

insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja variabel intervening pada PT. Propan Raya Semarang.

BAB V

PENUTUP

A. *Kesimpulan*

Penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh komunikasi dan insentif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT Indosat Makassar”. Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak 136 responden yang terdiri dari investor di Kota Makassar. Setelah dilakukan uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi komunikasi maka kinerja akan semakin baik.
2. Penelitian ini menemukan bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi insentif maka kinerja akan semakin baik.
3. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi komunikasi maka motivasi akan semakin baik.
4. Penelitian ini menemukan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi insentif maka kinerja akan semakin baik.
5. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja akan semakin baik.

6. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi komunikasi maka akan semakin baik pula kinerja dan hal ini akan berdampak pada semakin baiknya pula motivasi yang akan diperoleh.
7. Penelitian ini menemukan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi insentif maka akan semakin baik pula kinerja dan hal ini akan berdampak pada semakin baiknya motivasi yang akan diperoleh.

B. Saran-Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan selanjutnya dapat lebih baik dari sebelumnya.

Melalui tahapan analisis dari penelitian ini maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menggunakan lebih banyak sampel agar hasil penelitian lebih baik lagi.
2. Dalam memperoleh data penelitian, diharapkan tidak hanya melalui penyebaran kuesioner saja, tetapi memperoleh data secara langsung dari responden berupa wawancara dan survey agar data yang diperoleh lebih nyata dan lebih menggambarkan keadaan sebenarnya.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti menambahkan indikator dan variabel lainnya dalam menguji variabel kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Eka Suhartini. 2016. *Islami Human Resource Management*. Makassar: Alauddin University Press
- Gayuh Martin, M. taufiq dan Darsono. 2017. "Peningkatan Kinerja melalui Insentif dan Komunikasi yang dimediasi Motivasi berprestasi pada PT. Rajawali Nusindo area Jawa Tengah". *Jurnal Bingkai Manajemen* 9 Mei.
- Hapsari Wulan Ningtyas. 2016. Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Suara Merdeka Semarang.
- Jac Fitz Ens, Barbara Davidson. 2002. *How To Measure Human Resources* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- John Shields, Michelle Brown. 2015. *Managing Employee Performance and Reward* Cambridge University Press
- Juliansyah Noor. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana
- Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A, P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ereco.
- Nur Indriantoro, Bambang Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P, Siagan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Supranto J. *Statistik Teori dan Aplikasi*.
- Syofian Siregar. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*
- Veitzhal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.

Winston Benner, Charles E. lance, David J. Whoer. 2014. *Performance Measurument. Psychology Press*

Yusuf Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & penelitian Gabungan*. Jakarta: Pernermedia Group.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kuesioner ini tidak akan memengaruhi penilaian terhadap pekerjaan saudara. Untuk keperluan tersebut diharapkan kesediaan dan kesungguhan saudara untuk menjawab pertanyaan dengan sebenar-benarnya karena kejujuran jawaban yang saudara berikan sangat memengaruhi proses penelitian ini. Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Saya menyatakan bahwa saya secara sukarela bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini

Responden

()

A. Identitas Responden

Sebelum menjawab, isilah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan di bawah ini.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

Status Perkawinan :

Suku/Bangsa :

*Catatan :

Identitas responden tidak akan dipublikasikan, pencantuman nama semata-mata hanya sebagai upaya agar penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara akademik. Terima kasih.

B. Petunjuk Pengisian

Sangat Tidak Setuju : STS

Tidak Setuju : TS

Kurang Setuju : KS

Setuju : S

Sangat Setuju : SS

*Berikan tanda (✓) pada setiap jenis pernyataan yang dipilih

Komunikasi						
No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Atasan mengomunikasikan informasi mengenai tugas kebijakan terkait organisasi.					
2	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dgn mudah terbentuk					
3	Saya berbicara atau berkomunikasi tanpa berpikir					
4	Orientasi dan latihan dijelaskan secara rinci oleh atasan					
5	Pengarahan yang diberikan dapat dipahami oleh karyawan.					

Insentif						
No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat menunjang pekerjaan karyawan					
2	Tunjangan yg diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
3	Tunjangan kesehatan yang diberikan membantu dalam kesehatan karyawan					
4	Bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan kpd karyawan sudah cukup adil & layak					
5	THR selalu diberikan setiap tahun sekali					
6	Perusahaan selalu memberikan bonus apabila mencapai target yang ditentukan					
Motivasi						
No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan mempunyai tujuan yang jelas					
2	Saya bekerja diperusahaan untuk memperoleh kompensasi					
3	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
4	Saya selalu memperhatikan hal-hal penting yg disampaikan oleh atasan					
5	Menyukai situasi pekerjaan dgn resiko tingkat menengah					
6	Cara berpikir selalu berorientasi terhadap masa depan karir					
Kinerja						
No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Apakah tujuan perusahaan tercapai					
2	Atasan selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan mengalami kesulitan					
3	Karyawan memiliki keinginan untuk berkontribusi yang berguna bagi perusahaan					
4	Karyawan bersedia bekerja secara optimal atas nama perusahaan					
5	Memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang dilakukan sekarang					
6	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Karyawan merasa terikat secara emosional pada perusahaan					

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

Komunikasi (X1)

KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	KM10	KOMUNIKASI
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	35
4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	40
5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	39
4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	39
5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	45
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	38
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	44
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	43
4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	43
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	38
3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	44
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	44
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45

4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	42
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	44
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	37
4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	45
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	39
4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	40
3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	37
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	45
4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	44
5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	40
4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	42
5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	43
4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	39
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	38
4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	41
3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	37
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43

5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	55
4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	46
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	49
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	49
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	52
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	56
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	55
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	44
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	53
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	57
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	54
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	54
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	53
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	54
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	54
4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	51
5	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	52
5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	49
4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	48
5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	49
4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	48
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	44

4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	45
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	47
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	43
3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	4	46
4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	43
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	52
3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	42

MOTIVASI (Z)

MT1	MT2	MT3	MT4	MT5	MT6	MT7	MT8	MT9	MT10	MOTIVASI
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	39
5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	42
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	38
5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	45
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	42
4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	42
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	42
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37

4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	45
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	40
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	44
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	39
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	35
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	41
4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	41
5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	40
4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	42
5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39

5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	38
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32

KINERJA (Y)

KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8	KN9	KN10	KINERJA
3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	35
4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	39
5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	39
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	38
5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	45
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	42
4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	42
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	42
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45

4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	45
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	40
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	44
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	39
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	35
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	43
4	4	4	3	5	3	4	5	5	3	40
5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	38
4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	41

5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	41
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33

LAMPIRAN 3

UJI KUALITAS DATA

Awal Outer Loading (Measurement Model)

Model awal		Ket
Komunikasi		
K1	0,800	Valid
K2	0,936	Valid
K3	0,801	Valid
K4	0,703	Valid
K5	0,835	Valid
Insentif		
I1	0,9912	Valid
I2	0,921	Valid
I3	0,827	Valid
I4	0,886	Valid
I5	0,741	Valid
I6	0,899	Valid
Motivasi		
M1	0,881	Valid
M2	0,628	Valid
M3	0,758	Valid
M4	0,892	Valid
M5	0,908	Valid
M6	0,873	Valid

Kinerja		
K1	0,965	Valid
K2	0,858	Valid
K3	0,841	Valid
K4	0,901	Valid
K5	0,930	Valid
K6	0,844	Valid
K7	0,926	Valid

AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	Average variance extracted
Komunikasi	0,670
Insentif	0,751
Motivasi	0,701
Kinerja	0,803

Discriminant Validity (Cross Loading)

Model Awal		Ket
Komunikasi		
K1	0,800	Valid
K2	0,936	Valid
K3	0,801	Valid
K4	0,703	Valid
K5	0,835	Valid
Insentif		
I1	0,9912	Valid
I2	0,921	Valid
I3	0,827	Valid
I4	0,886	Valid
I5	0,741	Valid
I6	0,899	Valid
Motivasi		
M1	0,881	Valid
M2	0,628	Valid
M3	0,758	Valid

M4	0,892	Valid
M5	0,908	Valid
M6	0,873	Valid
Kinerja		
K1	0,965	Valid
K2	0,858	Valid
K3	0,841	Valid
K4	0,901	Valid
K5	0,930	Valid
K6	0,844	Valid
K7	0,926	Valid

Fornell Larcker Criterion

Variabel	Insentif	Kinerja	Komunikasi	Motivasi
Insentif	0,867			
kinerja	0,943	0,896		
Komunikasi	0,892	0,915	0,818	
Motivasi	0,899	0,919	0,842	0,837

Cronbach Alpha dan Composite Reliability

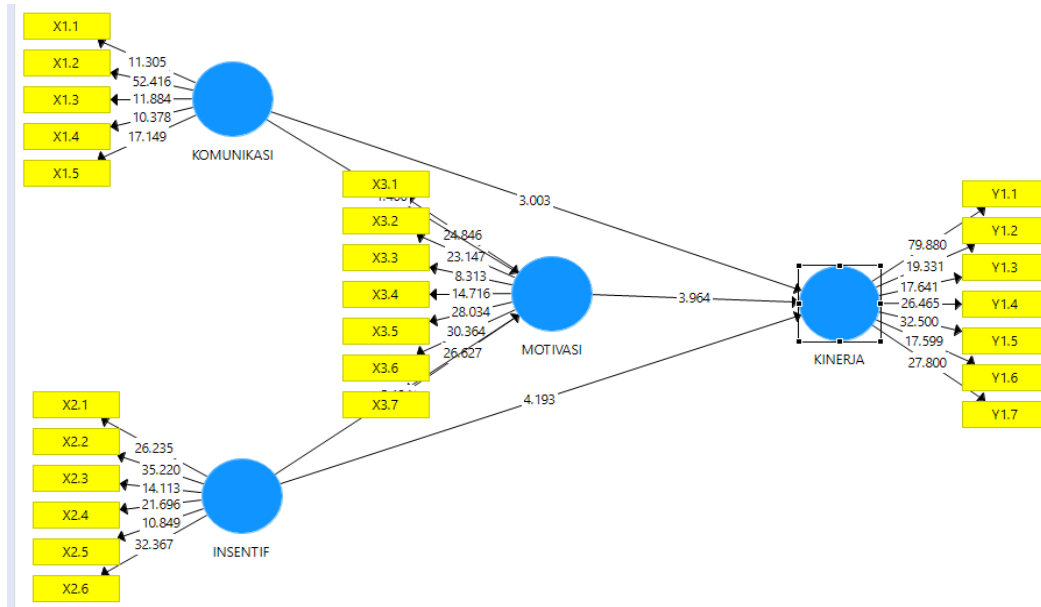
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Komunikasi	0,876	0,910
Insentif	0,932	0,947
Kinerja	0,959	0,996
Motivasi	0,926	0,942

Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kinerja	0,930
Motivasi	0,811

LAMPIRAN 4

Model Struktural



LAMPIRAN 5
HASIL UJI HIPOTESIS

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	<i>Significance Levels</i>
Komunikasi→Kinerja	0,301	3,003	0,003	NS
insentif →kinerja	0,396	4,193	0,000	S
komunikasi→motivasi	0,197	1,400	0,162	NS
insentif →motivasi	0,724	5,124	0,000	S
Motivasi→ kinerja	0,309	3,964	0,000	S
Komunikasi→motivasi→kinerja	0,061	1,325	0,186	NS
Insentif→motivasi→kinerja	0,224	2,603	0,010	NS



RIWAYAT HIDUP

Suriani, dilahirkan di kota Takalar pada tanggal 16 Juni 1996.

Penulis. merupakan anak keempat dari lima bersaudara, buah hati dari ayahanda Baharuddin dan ibunda Sania. Penulis pertama kali menginjakkan kakinya di dunia pendidikan

formal pada tahun 2003 di SDN INPRES KALAPPO dan tamat pada tahun 2009.

Penulis melanjutkan pendidikannya di SMP NEGERI 1 MARBO dan tamat pada

tahun 2012. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan menengah

atas di Madrasah Muallimat Aisyiyah Cab. Makassar dan menyelesaikan

sekolahnya pada tahun 2015. Setelah lulus pada tingkatan menengah atas, penulis

diterima sebagai mahasiswa di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin

Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen. Penulis

mengambil konsentrasi Manajemen sumber daya manusia dan menyelesaikan

studi pada tahun 2020.